

## University of Groningen

### Sick Leave Management Beyond Return to Work

Flach, Pieter Adriaan

**IMPORTANT NOTE:** You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

*Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*

2014

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

Flach, P. A. (2014). *Sick Leave Management Beyond Return to Work*. [Thesis fully internal (DIV), University of Groningen]. s.n.

#### **Copyright**

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

#### **Take-down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.*

## Stellingen

Behorend bij het proefschrift

### Sick leave management beyond return to work

Peter Flach, 8 januari 2014

1. Begeleiding bij werkhervatting moet niet alleen gericht zijn op werkhervatting, maar ook op de duurzaamheid van die hervatting. *(dit proefschrift)*
2. Flexibele contracten zijn in het bijzonder schadelijk voor medewerkers met psychische klachten. *(dit proefschrift)*
3. Recidief van langdurig verzuim wordt niet bepaald door de diagnose, maar door psychosociale arbeidsfactoren. *(dit proefschrift)*
4. Verzuim is inderdaad gedrag, van alle betrokken partijen. *(dit proefschrift)*
5. De belangrijkste factor voor goed functioneren in werk na werkhervatting vanuit een lange verzuimperiode is de ervaren eigen gezondheid. *(dit proefschrift)*
6. Verzuimduur, duurzaamheid van de werkhervatting en het functioneren na werkhervatting zijn in belangrijke mate geassocieerd met factoren die de bedrijfsarts routinematig vastlegt. *(dit proefschrift)*
7. Een goede leidinggevende is goud waard.
8. Arbodiensten moeten denken vanuit de professie, niet vanuit de portemonnee.
9. De impact van psychische klachten op ziekteverzuim, werkhervatting en het functioneren daarna is groot. Het is daarom onbegrijpelijk dat de behandeling van deze klachten steeds verder uit de zorgverzekering verdwijnt.
10. Een goede probleemanalyse dient aandacht te besteden aan alle elementen van het ICF model.
11. Het medisch beroepsgeheim verhindert, dat de bedrijfsarts een goede probleemanalyse volledig met de werkgever communiceert.
12. In het proces van de Wet Verbetering Poortwachter is de WIA beoordeling de obductie en de verzekeringsarts de patholoog.
13. ‘(...) het menselijk handelen niet bespotten, niet betreuren, niet veroordelen, maar begrijpen.’ (Spinoza, *Tractatus politicus* 1,4)
14. “Der Pieps is een vuilpels. Hij is ja schoon moede wanneer hij 65 uren per week arbeiden moet!” (professor Zbygniew Prlwytzkovsky, in: *M. Toonder, ‘Het verdwijnpunt’, 1972)*